



FICHE OUTIL

Méthodologie DINA

Cette méthodologie consiste en un parcours de 3 jours visant à transformer le collectif en un groupe **conscient, accueillant et pérenne**.



DINA : Accompagner l'accueil de nouveaux agriculteurs en CUMA

Ce parcours structuré de 3 jours vise à transformer le collectif en un groupe conscient accueillant et pérenne.

Phase T0

Cadrage et Engagement

Objectif : Valider la volonté politique et clarifier les rôles. Établir un contrat triangulaire (Animateur / Cuma / Institution) pour s'accorder sur les objectifs et les critères de réussite de la mission. Utiliser la Cartographie des initiatives pour rassurer le groupe par l'exemple. Remplir la fiche outil "Renseignement" : l'animateur identifie où en est la cuma sur cette problématique.

J1 Bilan et Sortie de la Passivité

Objectif : Pointer les mécanismes internes qui empêchent le groupe d'agir pour le renouvellement

1

Animation : Le Baromètre d'attractivité CUMA. Chaque participant donne une note de 0 à 10 à la CUMA sur sa capacité actuelle à attirer des jeunes, en expliquant son choix en un mot.

2

Animation : La Fleur de l'attractivité. À l'aide des 6 pétales (technique, économique, organisationnelle, humaine, territoriale, autre), les participants utilisent des post-it jaunes pour identifier ce qui rend la CUMA attractive aujourd'hui du point de vue d'un futur agriculteur.

3

Animation : Pyramide des âges et mon avenir dans la Cuma. Présentation préparée en amont par l'animateur ou construction collective. Si vous voulez aller plus loin : calcul du poids des +55 ans sur le chiffre d'affaires. Atelier Post-it en deux temps :

- Comment je vois l'avenir de mon exploitation à 5 et 10 ans ? notamment sur les incidences du renouvellement des générations (qui prend la suite en cas de départ, comment est-ce anticipé, ...).
- Comment je vois la Cuma dans 5 et 10 ans ?

4

Animation : Sortir de la passivité face au renouvellement. L'animateur aide les membres à identifier à quel niveau de méconnaissance ils se situent concernant le problème du renouvellement :

- Existence : « Il n'y a pas de problème de renouvellement ici ».
- Signification : « Il y a des départs, mais ce n'est pas grave ».
- Possibilité de changer : « C'est grave, mais il n'y a pas de solution pour attirer les jeunes ».
- Capacités personnelles : « Il y a des solutions ailleurs, mais nous n'en sommes pas capables ».

Enjeu et Conclusion de la journée

Accompagner le groupe vers une prise de conscience et une mise en mouvement (lever les freins et donner envie de travailler le sujet). Reprendre éventuellement la pyramide des âges et autres "clignotants".

Conclusion de la journée : Mise en mouvement du groupe.

J2 Diagnostic et Processus d'intégration

Objectif : Faire prendre conscience aux anciens que chaque nouvelle entrée fait repartir le groupe « à zéro » et nécessite un accompagnement spécifique.

1 Outil diagnostic - grille de Positionnement : Évaluation des leviers (période probatoire, étalement capital, parrainage). *cf Outil Diagnostic 1 ou 2.*

2 Atelier "Inspiration Initiatives" :

- **Utilisation des Fiches Initiatives :** Pour chaque faiblesse ou menace identifiée (ex: difficulté de renouveler les adhérents de la cuma), l'animateur propose de consulter une fiche initiative correspondante (ex: rencontre des nouveaux installés du territoire). Cela permet de voir concrètement "quelle mesure a été prise" et "quels résultats ont été obtenus" ailleurs.
- **Utilisation via les fiches en pdf,** la cartographie ou l'agent IA.

3 Animation : Les 4 étapes du nouvel adhérent. Le groupe travaille sur le parcours psychologique que devra suivre le nouveau pour s'intégrer réellement :

A Participation :

Le nouveau observe et « se renifle ».
Action : rituels d'accueil.

B Insertion :

Il cherche ses affinités et se conforme aux usages
Risque : que cela reste un simple « passe-temps social ».

C Engagement :

Il « mouille la chemise », teste la puissance des leaders
Action : résolution de conflits, activités communes.

D Appartenance :

Confiance réciproque et interdépendance
Action : cogestion et proximité.

Questions pour le groupe

- Comment se situent les membres de la Cuma ?
- Est-ce qu'ils peuvent retracer leur propre "parcours" ?
- Que faire pour faciliter l'étape "appartenance / interdépendance" ?

Conclusion de la journée

Mise en mouvement du groupe. S'assurer que chaque membre repart avec une compréhension concrète de ce que vit un nouvel adhérent et d'au moins une action qu'il peut initier dans son collectif

J3 Plan d'Action et Argumentaire

Objectif : Transformer les idées en engagements concrets

1 Sélection des 3 thèmes prioritaires : Vote des participants pour choisir les chantiers urgents (ex : chantier "Souplesse d'entrée" ou "Gouvernance").

2 Rédaction du plan d'action : Pour chaque action, il est impératif de définir le Qui, Quoi, Comment, Quand et Pour quoi.

Exemple de plan d'action :

Qui	Quoi	Quand	Pour quoi
Vice-président	Mettre en place un parrainage	Prochaine AG	Intégrer les nouveaux adhérents
Comment			
Définir les missions : Préciser le rôle des parrains (appels téléphoniques, présentation du matériel et des responsables, relances pour les réunions)			
Mobiliser le groupe : Présenter la « fiche parrain » en réunion de Cuma et constituer une liste de volontaires			
Créer les binômes : Désigner un binôme parrain/filleul dès qu'un nouvel agriculteur rejoint le collectif			
Assurer le suivi : Réaliser un bilan annuel des relations binômes pour vérifier la bonne acculturation du nouvel adhérent aux règles de la Cuma			

3 Construction de l'Argumentaire de Vente : Utilisation de la colonne dédiée de l'Outil de Diagnostic pour valoriser les forces de la CUMA auprès des futurs stagiaires et porteurs de projet (ex : "Installez-vous sans risque avec notre droit à l'essai").

4 Évaluation finale : Tour de table pour mesurer si le groupe se sent plus "moteur" pour accueillir des nouveaux. Chaque participant formule en un mot ou une phrase courte son ressenti sur les 3 jours.

L'Échelle des Méconnaissances : De la Passivité à la Mise en Mouvement

